

Pourquoi les entreprises privilégient le CDD au CDI

 latribune.fr/economie/france/pourquoi-les-entreprises-privilegient-le-cdd-au-cdi-755885.html



C'est l'un des gros casse-têtes des gouvernements successifs: comment inciter les entreprises à recruter en contrat à durée indéterminée (CDI) plutôt qu'en contrat à durée déterminée (CDD) ? Ou, dit autrement comment vaincre la peur souvent totalement irrationnelle de l'embauche sous CDI, pourtant souvent moins coûteuse en cas de rupture non seulement pour l'entreprise mais aussi pour la collectivité ?

Les données de l'Unedic, l'organisme qui gère l'assurance chômage, le prouvent. En 2015, la différence entre allocations versées et contributions perçues par l'Unedic pour les CDI est... positive : il y a eu 18,892 milliards d'euros versés en allocations pour 29,28 milliards d'euros de cotisations perçues, soit un solde positif de 10,39 milliards. A l'inverse, pour les CDD, 8,88 milliards d'allocations ont été versées, alors que seulement 2,66 milliards ont été perçus, soit un trou de 6,22 milliards d'euros. Ou, dit autrement, un ratio négatif de 3,3...

En 2015: 87% des recrutements en CDD

La Dares, le service de statistiques du ministère du Travail, s'est penchée sur cette question à travers une étude sur la motivation des entreprises devant un recrutement. Elle a interrogé quelque 4.600 établissements ayant recruté en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015. En 2015, les recrutements en CDD représentaient 87 % des intentions d'embauche, en hausse de... 12 points depuis le début des années 2000. Comme le souligne la Dares, "ces évolutions questionnent sur les déterminants du choix des employeurs lorsqu'ils décident de recruter en CDD ou en CDI".

Certes, on le sait, plusieurs facteurs sont susceptibles d'intervenir dans le choix de l'entreprise en faveur du CDD : l'incertitude pesant sur son activité économique, c'est-à-dire l'état du carnet de commandes ; les coûts d'embauche et de séparation associés à chacun des contrats ; le souhait de tester les salariés dans un contexte d'incertitude sur leur productivité, etc.

L'étude "Offre d'emploi et recrutement" de la Dares est entrée de le détail afin notamment de savoir si le moindre recours au CDI est vraiment dû à la réglementation jugée trop rigide de ce contrat.

Le principal motif : les besoins des entreprises limités dans le temps

En fait, ce qui motive surtout les employeurs dans leur choix de privilégier le CDD au détriment du CDI c'est d'abord le fait que leur besoin est limité dans le temps (69%)... ce qui s'avère cohérent avec les motifs juridiques

du recours au CDD. La deuxième raison invoquée tient dans le fait qu'un CDD permet d'évaluer les compétences d'un salarié avant d'éventuellement de le recruter durablement (65%). La volonté de limiter les risques en cas de ralentissement de l'activité et l'habitude de recruter en CDD est aussi évoquée par 56% des établissements.

En revanche, le fait d'éviter la réglementation liée au CDI, qui intègre le coût financier d'un licenciement, les formalités, les incertitudes juridiques, etc. n'est avancé que par 45% des établissements. Les entreprises de petite taille invoquent davantage le risque de pérennité de l'activité pour justifier l'embauche sous CDD: 55% des établissements de moins de 10 salariés avancent cet argument contre... 19% pour ceux de plus de 200 salariés. Ce taux varie aussi sensiblement selon le secteur d'activité.

Moins de la moitié des entreprises évoquent les "rigidités" juridiques du CDI

On vient de le voir, les établissements qui évoquent la réglementation liée au CDI pour ne pas recourir à ce type de contrat représentent 45% des établissements ayant recruté en CDD, soit 24% de l'ensemble des entreprises. Et parmi ces "réfractaires" au CDI, 15% évoquent les trois critères classiques: coût financier de la rupture, formalités, risque juridique. En revanche, le coût financier seul est évoqué par 12% des entreprises.

Mais, là aussi, les choses varient selon la taille de l'entreprise et, notamment, selon que les établissements sont dotés ou non d'un service Ressources Humaines (RH).

Ainsi, les établissements de moins de dix salariés ont trois fois plus de chances de mentionner les trois critères qui freinent l'embauche sous CDI que les sociétés de 200 salariés ou plus. Le secteur professionnel joue aussi. Ainsi, les entreprises positionnées dans le secteur de la construction et de l'industrie ont davantage de probabilités d'appartenir à la catégorie mentionnant les trois motifs freinant le recours au CDI.

Par ailleurs, l'expérience d'une embauche sous CDI semble diminuer les réticences à l'égard de ce contrat, puisqu'une part plus élevée des CDI dans l'établissement va de pair avec une moindre probabilité de mentionner les motifs freinant le recours au CDI. A l'inverse, les entreprises ayant du gérer un plan social ont 1,7 fois plus de chances d'en faire état...

Sans surprise, lorsqu'il existe un service RH, la crainte associée au recrutement sous CDI est moindre. Selon la Dares, ceci témoigne *"d'une procédure de recrutement organisée et formalisée au sein de l'établissement et de moyens à affecter au recrutement"*.

Cette question de la durée des contrats, et pas seulement leur nature CDI ou CDD, va très vite rebondir, [lors de l'ouverture du chantier de la réforme de l'assurance chômage. Le gouvernement réfléchit en effet à un système de bonus/malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage, en fonction du comportement des entreprises](#). En d'autres termes, plus l'ancienneté d'un salarié dans son contrat serait longue, moins la cotisation patronale d'assurance chômage serait élevée.